

**VERBALE DI INTESA (CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO) DEL COMUNE DI CHIEVE
SUI CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

L'anno 2022, mese di Dicembre il giorno Tredici la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica 2022.

Firmatari:

per la delegazione trattante di parte pubblica (costituita con atto di Giunta n. 69 del 10.09.2020)

- Dott.ssa Giovanna Cammara – Segretario Comunale, con le funzioni di presidente;
- Anita Savoia – Ufficio Personale, con le funzioni di componente;

per la delegazione trattante di parte sindacale:

- Sig. Cesare Leoni - organizzazione sindacale CGIL – FP;
- Sig. Fausto Mazzullo - organizzazione sindacale FPS - CISL;
- Sig. Rosario Miccichè - organizzazione sindacale UIL – FP;
- Simone Carubelli - componente RSU;

PRESO ATTO della determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 35 del 28.03.2022 e rideterminato con determina n. 242 del 14.11.2022 si provveduto alla quantificazione del fondo di produttività per l'importo prima della decurtazione di € 24.440,28 (di cui € 18.333,28 in parte fissa e € 6.107,00 in parte variabile).

VISTO il verbale della preintesa del 22.11.2022 – prot. 9152/2022;

PRESO ATTO della delibera di Giunta n. 68 del 21.07.2022, con la quale è stato approvato il Piano degli Obiettivi di Gestione e Performance Anno 2022.

Le parti concordano di sottoscrivere il presente CCDI, confermando i contenuti della preintesa del 22.11.2022 parte integrante e sostanziale del presente atto.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Come previsto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 del personale del Comune di Chieve, la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione delle indennità di comparto e delle progressioni economiche consolidate, viene contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente CCDI parte economica si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Chieve con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 2

Durata – Revisione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica concerne il periodo temporale 01 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022 e definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.

Art. 3

Individuazione delle risorse decentrate anno 2022

Costituzione del fondo risorse decentrate – PRESA D'ATTO

Preso atto che, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016/18 del 21.05.2018, risulta così costituito:

RISORSE STORICHE

Totale risorse storiche – unico importo consolidato art. art.67 c.1 CCNL 2018	16.274,33 €
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 – RIA e assegno ad personam	878,16 €
Totale incrementi stabili	17.152,49 €

INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' NON SOGGETTI AL LIMITE

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 – Rivalutazione delle PEO	515,19 €
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	665,60 €
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	1.180,79 €

TOTALE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	18.333,28 €
--	--------------------

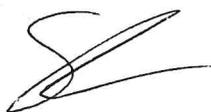
RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018 – integrazione 1,2%	1.212,00 €
Art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 – Obiettivi	4.638,00 €
Totale voci variabili sottoposte al limite	5.850,00 €

Risorse variabili non sottoposte al limite

Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 - Compensi censimento	44,60 €
---	---------



ISTAT	
Art. 67, comma 3, lett. c); CCNL 21/05/2018 - Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	212,40 €
Totale voci variabili sottoposte al limite	257,00 €

TOTALE RISORSE VARIABILI	6.107,00 €
---------------------------------	-------------------

Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017

Anni	2022	2016
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	23.002,49 €	22.124,33 €
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2.875,00 €	
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	1.202,88 €	1.202,88 €
Adeguamento limite ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019		0 €
LIMITE FONDO	27.080,37 €	23.327,21 €
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016		-3.753,16 €

TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	24.440,28 €
--	--------------------

TOTALE RISORSE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	20.687,12 €
---	--------------------

In relazione al comma 1, dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 16572001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009 e a l'art. 67, commi 6 e 7, del CCNL 21.05.2018, le parti prendono atto che:

- l'Ente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021;
- il bilancio di previsione 2022 presenta il rispetto del pareggio di bilancio (Legge di stabilità 2019);
- l'Ente, ha rispettato, negli anni 2021 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale;
- sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno (art. 1 c. 557 L. 296/06 come modificato dall'art. 3 – comma 5/bis – della legge n. 114 dell'11.08.2014 di conversione del D.L. 90/2014);
- sulla base della tabella di riscontro dei parametri di deficitarietà strutturale redatta ai sensi del DM interno del 18.02.2013, risulta non deficitario.

Richiamati preliminarmente i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché i precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi intervenuti nel tempo nell'Ente.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Il fondo per le risorse decentrate 2022 è stato determinato nell'importo complessivo al netto delle riduzioni di € 20.687,12 di cui

- € 44,60 per compensi censimenti Istat in base alla comunicazione Istat;

- € 212,40 per incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 in base al vigente regolamento;

Ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinate ai seguenti utilizzi e quindi:

- progressioni economiche storiche nella categoria per un importo pari a €. 8.612,96=
- indennità di comparto per un importo pari a €. 3.445,02=
- premi collegati alla performance organizzativa per un importo pari a €. 1.250,00=
- premi collegati alla performance individuale per un importo pari a €. 3.786,14=
- indennità condizioni lavoro per un importo pari a €. 720,00=
- indennità specifiche responsabilità per un importo pari a €. 391,00=
- progressioni economiche orizzontali attivate nell'anno 2022 per un importo pari a €. 2.225,00=

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance Individuale

Le risorse destinate ad incentivare la performance collettiva ed individuale sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance come previsto dal sistema di Valutazione della performance approvato con delibera GC n. 77 del 29.07.2021;

La seguente disciplina costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.

Le risorse da destinare agli obiettivi definiti dalla Giunta compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale definita dal Responsabile dell'obiettivo (ex ante) e delle prestazioni individuali (ex post), attraverso la scheda di valutazione, in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati.

Le risorse sono erogate in modo direttamente proporzionale all'esito delle singole valutazioni individuali ad eccezione delle valutazioni superiori al 90% per le quali si percepisce il 100% del budget individuale predeterminato e delle valutazioni individuali inferiori al 50% per le quali non viene corrisposta alcuna produttività.

Le risorse destinate alla performance individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, in proporzione ai mesi di servizio prestato ed in proporzione all'orario di lavoro.

A consuntivo, il nucleo di valutazione, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento globale dei processi, che determina il budget definitivo da assegnare alla produttività. Il budget definitivo sarà distribuito ai dipendenti in proporzione alla valutazione individuale.

Le parti, inoltre, prendono atto che, oltre al fondo per l'anno 2022, è finanziato l'incarico di Posizione Organizzativa (retribuzione di posizione e di risultato) quantificato in €. 2.875,00=

Art. 6

Produttività e miglioramento dei servizi – Performance individuale

E' proposito dell'Amministrazione destinare tali risorse al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità finalizzati ad un accrescimento di benefici per la collettività come risultanti da



Piano Performance.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b).

In attuazione dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 e del CCDI 2019/2021 del Comune di Chieve, vengono definite le seguenti disposizioni:

- La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite di produttività individuale attribuito al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativa alla performance individuale.
 1. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendenti. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
 - b) superiore valutazione media del triennio
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
 2. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota della performance individuale teorica ottenuta dal restante personale dipendente.
 3. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
4. Le progressioni economiche orizzontali decorrono dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo.
5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione. Allegato A, B, C;

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis, CCNL 2018)

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, è corrisposta al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.

Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni effettivo svolgimento della particolare articolazione entro i seguenti valori:



- 1,55 € al giorno.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio e disagio a cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Cuoca	€ 1,55 al giorno (somma € 360,00 per 232 gg ipotizzati)
Economo Comunale	€ 1,55 al giorno (somma € 360,00 per 232 gg ipotizzati)

Art. 8 bis

*Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies, CCNL 2018)*

Non sono erogate le indennità di servizio esterno in quanto l'attuale personale non soddisfa i criteri di cui all'art. 4 del CCDI parte normativa anni 2019/2021 prot. 7782 del 22.10.2019.

Art. 9

*Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)*

Per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Il compenso di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, per l'esercizio di attribuzione di Ufficiale di Stato civile viene assegnato a n. 1 unità a 30/36 ore nell'importo di € 291,00 ed a n. 1 unità di supporto a 36/36 ore nell'importo di € 100,00=

Art. 10

Rinvio

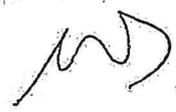
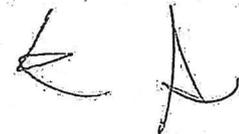
Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Quindi le parti si dichiarano disponibili alla firma dell'ipotesi di contratto 2022 così come stilato nella presente ipotesi.

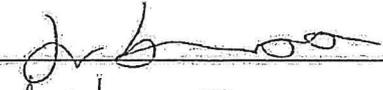
Chieve, 13.12.2022
Letto e sottoscritto



Per la delegazione di parte pubblica

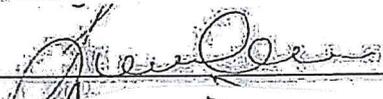
- Presidente: Dott.ssa Giovanna Cammara
- Componente: Anita Savoia

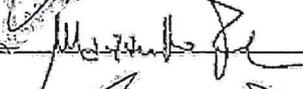


Anita Savoia

Per le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentate dai Signori:

- Org. sindacale CGIL – FP: Sig. Cesare Leoni
- Org. sindacale FPS – CISL: Sig. Fausto Mazzullo
- Org. sindacale UIL – FP: Sig. Rosario Micciché
- Componente RSU: Simone Carubelli









ALLEGATO A

APPENDICE CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA.

Art. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile a valere sul fondo risorse decentrate di cui all'art 67 del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o dalle posizioni di accesso infracategoriale B3 e, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A	dalla posizione A1 alla posizione A6
per la categoria B	dalla posizione B1/B3 alla posizione B8
per la categoria C	dalla posizione C1 alla posizione C6
per la categoria D	dalla posizione D1 alla posizione D7.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 2 PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

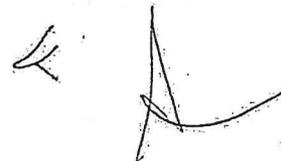
Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione decentrata, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio ed i relativi benefici economici avranno decorrenza non antecedente al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione della parte economica del contratto integrativo decentrato.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Su proposta dell'Amministrazione comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL funzioni locali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite al fondo appositamente costituito. Le risorse inoltre devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente



Art. 4 MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi articoli, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione alla selezione per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.

La graduatoria viene formulata e approvata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, previa istruttoria da parte dell'Ufficio personale.

Art. 5 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione economica in godimento da almeno ventiquattro mesi (art. 16 comma 6 CCNL 2018), dal primo gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica, assunti presso il Comune di Chieve da almeno tre anni e con valutazione positiva nel triennio precedente a quello di attuazione della progressione nell'ambito della categoria giuridica di appartenenza (per le progressioni dell'anno 2022, il triennio precedente è 2019-2020-2021).

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

ferie e riposo compensativo

assenza per infortuni per cause di servizio

permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali

astensione obbligatoria per maternità

assenza per donazione di sangue

assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art 33 comma 3.

Alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

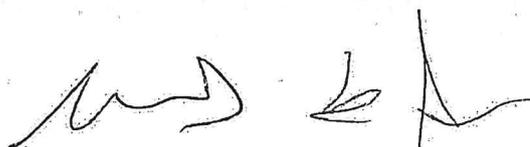
Art. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance del triennio precedente (art. 16 comma 3 CCNL 2018) (nell'ambito della medesima categoria giuridica di appartenenza)	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	35%
3. Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, nel triennio precedente	5%

Art. 7 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegata scheda, unica per tutte le categorie.

I punteggi tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.



La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, in ordine decrescente.

Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in base alle risorse disponibili.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Chieve.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età anagrafica.

Il punteggio relativo alla media dei punteggi attribuiti nel triennio precedente si attribuisce come segue: una volta ottenuta la media del triennio, la stessa si paramestra a 60 con proporzionalità diretta.

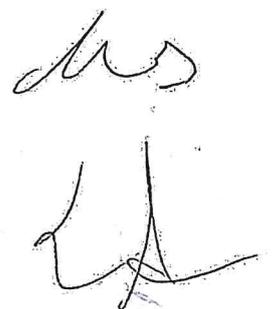
Nel vigente sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 77 del 29/07/2021 il massimo del punteggio è pari a 100, pertanto la media pari a 100 comporterà l'attribuzione di 60 punti, mentre i punteggi decrescenti saranno attribuiti con proporzionalità diretta.

Il punteggio relativo all'esperienza, anzianità di permanenza nella categoria economica di appartenenza, si attribuisce come segue: per ogni anno di permanenza oltre i primi due (che non danno accesso al beneficio) si attribuiscono 3,5 punti per ogni anno di servizio, con un massimo di 35 punti complessivi.

Il punteggio relativo alla formazione si attribuisce come segue: 1 punto per ogni attestazione, certificazione, conseguita nel triennio precedente, con un massimo di 5 punti complessivi.

Art. 8 VALUTAZIONE

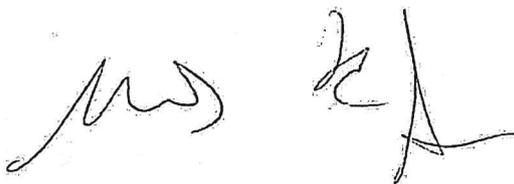
La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal Segretario Comunale.



ALLEGATO B

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

MEDIA DEI PUNTEGGI attribuiti nelle schede di valutazione della performance del triennio precedente (art. 16 c. 3 CCNL 2018) (nell'ambito della medesima categoria giuridica di appartenenza)	ESPERIENZA Anzianità nella categoria economica di appartenenza	COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE a seguito di processi formativi; nel triennio precedente	TOTALE MASSIMO
Punti 60	Punti 35	Punti 5	100



ALLEGATO C

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Anno di valutazione

Nome Cognome

Categoria

Permanenza nella categoria economica dal/...../..... al/...../.....

FATTORE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance del triennio precedente (art. 16 c. 3 CCNL 2018) (nell'ambito della medesima categoria giuridica di appartenenza)	Massimo 60
Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza) : 3,5 punti per ogni anno di servizio, oltre i primi due (che non danno accesso al beneficio)	Massimo 35
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi : 1 punto per ogni attestazione, certificazione, conseguita nel triennio precedente	Massimo 5
	Massimo 100

